



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA V  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SATRIYANI  
11571205004**



**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA V  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH :**

**SATRIYANI**  
**11571205004**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : SATRIYANI  
 NIM : 11571205004  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
 NUSANTARA V PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN : KAMIS/10 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

NURLASERA, SE., M.Si  
 NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH SAID HM, M.Ag.MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI SI MANAJEMEN

AINUN MARDIAH., SE.,MM  
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SATRIYANI  
 NIM : 11571205004  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
 NUSANTARA V PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN : KAMIS/10 OKTOBER 2019

**PANITIA PENGUJI****KETUA**

**Dr. MAHYARNI, SE., MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**ANGGOTA****PENGUJI I**

**YUSRIALIS, SE., M.Si**  
 NIP. 19790810 200912 1 004

**PENGUJI II**

**YESSI NESNERI, SE., MM**  
 NIP. 130 712 071

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA V PEKANBARU**

Oleh  
**SATRIYANI**  
**11571205004**

Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu penempatan dan kepuasan kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penarikan sampel menggunakan metode random sampling yaitu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, dan yang digunakan sebagai sampel yang berjumlah 62 orang karyawan dari 161 orang populasi yang ada dalam perusahaan, dan menggunakan regresi linear berganda. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Diduga bahwa penempatan dan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil sebagai berikut: Bahwa secara simultan penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,507 atau 50,7% dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $30,348 > 3,153$ ). Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan penempatan dan kepuasan kerja, karna adanya perhatian tersebut kinerja karyawan ini akan meningkat, sehingga tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga visi dan misi yang direncanakan akan tercapai.

**Kata Kunci :** Penempatan, Kepuasan Kerja, Kinerja

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada "PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru" yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi.

Dukungan berupa moril maupun materil telah penulis dapatkan baik dari keluarga maupun orang-orang yang dikenal. Ucapan terima kasih penulis kepada Ayahanda H. Abdul Amin dan Ibunda Hj. Sanatang serta kakak kandung penulis Saidah, S.Pd, dan adik kandung penulis Salmawati. Penulis turut mengucapkan terima kasih kepada civitas akademika Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau atas pembelajaran yang diberikan. Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak. CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Amrul Muzam, SHI, MA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Ainun Madhiah, SE., MM. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi serta membimbing penulis hingga selesainya penulisan skripsi ini.

Ibu Astuti Meflinda, SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Wenny Destri Febrian, SE., MM. Selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Ibu Henni Indrayani, SE., MM. selaku dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktu, perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan proposal.

8. Ibu Nurlasera, SE., M.Si. Selaku pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

9. Bapak Muklis, SE., MM selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sahabat-sahabat Shaleha ku Sri Rahayu, Mona Yuniarni, Mahdalena, Wulandari, Ade Irma Suryani, Novia, Rina Astuti, Winarlita Safiri dan sahabat KKN desa bayas jaya dan yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu dan memberikan motivasi, semangat, dukungan, dan selalu sabar memberikan arahan, masukan kepada penulis



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga penulis dapat menyelesaikan studi (S1) Sarjana Ekonomi semoga Allah selalu mempermudah urusannya.

Terima kasih juga untuk teman seperjuangan management B dan MSDM C yang telah membantu penulis dan memberikan semangat pada penulis.

Teman-teman seperjuangan yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada Pimpinan dan karyawan-karyawan PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Oktober 2019

Penulis

**SATRIYANI**  
**NIM. 11571205004**

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	10
1.3    Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	11
1.4    Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II     TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1    Kinerja.....	14
2.1.1    Pengertian Kinerja .....	14
2.1.2    Penilaian Kinerja .....	16
2.1.3    Manfaat Penilaian Kinerja .....	18
2.1.4    Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.1.5    Indikator Kinerja.....	21
2.1.6    Kinerja Dalam Konsep Islam .....	22
2.2    Penempatan .....	23
2.2.1    Pengertian Penempatan.....	23
2.2.2    Jenis-jenis Penempatan.....	24
2.2.3    Indikator Penempatan .....	25
2.2.4    Penempatan Dalam Konsep Islam .....	27
2.3    Kepuasan Kerja.....	29
2.3.1    Pengertian Kepuasan Kerja .....	29
2.3.2    Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.3.3    Indikator Kepuasan Kerja .....	32
2.3.4    Kepuasan Kerja Dalam Konsep Islam .....	33
2.4    Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	34

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5	Kerangka Pemikiran.....	40
2.6	Variabel Penelitian.....	41
2.7	Definisi Operasional Penelitian .....	41
2.8	Pengembangan Hipotesis .....	42

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	46
3.2.1	Populasi .....	46
3.2.2	Sampel .....	46
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	47
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5	Uji Kualitas Instrumen .....	49
3.5.1	Uji Validitas .....	49
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.6.1	Uji Normalitas .....	50
3.6.2	Uji Multikolonieritas .....	51
3.6.3	Uji Heterokedastisitas.....	51
3.6.4	Uji Autokorelasi .....	52
3.7	Analisis Data.....	52
3.7.1	Metode Analisis Deskriptif .....	52
3.7.2	Metode Analisis Kuantitatif.....	52
3.8	Regresi Linear Berganda.....	53
3.9	Uji Hipotesis .....	53
3.9.1	Uji Parsial (t) .....	53
3.9.2	Uji Simultan (F).....	54
3.9.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55

### BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah Tempat Penelitian .....	56
4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	57
4.3	Tujuan Perusahaan .....	58

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4	Manajemen Perusahaan .....	58
4.4.1	Organisasi Perusahaan .....	58
4.4.2	Sumber Daya Manusia.....	58
4.4.3	Sistem Informasi Manajemen .....	60
4.5	Struktur Organisasi .....	61
4.6	Keterangan Jabatan .....	61
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Karakteristik Responden.....	67
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
5.1.2	Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	67
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	69
5.2.1	Penempatan ( $X_1$ ).....	69
5.2.2	Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	70
5.2.3	Kinerja(Y).....	72
5.3	Uji Kualitas Data .....	73
5.3.1	Uji Validitas.....	73
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	74
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	75
5.4.1	Uji Normalitas.....	75
5.4.2	Multikolinieritas.....	77
5.4.3	Heteroskedestitas .....	78
5.4.4	Autokorelasi.....	79
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
5.6	Uji Hipotesis.....	82
5.6.1	Uji Parsial (Uji t).....	82
5.6.2	Uji Simultan (Uji F) .....	84
5.6.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	85
5.7	Pembahasan .....	86





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

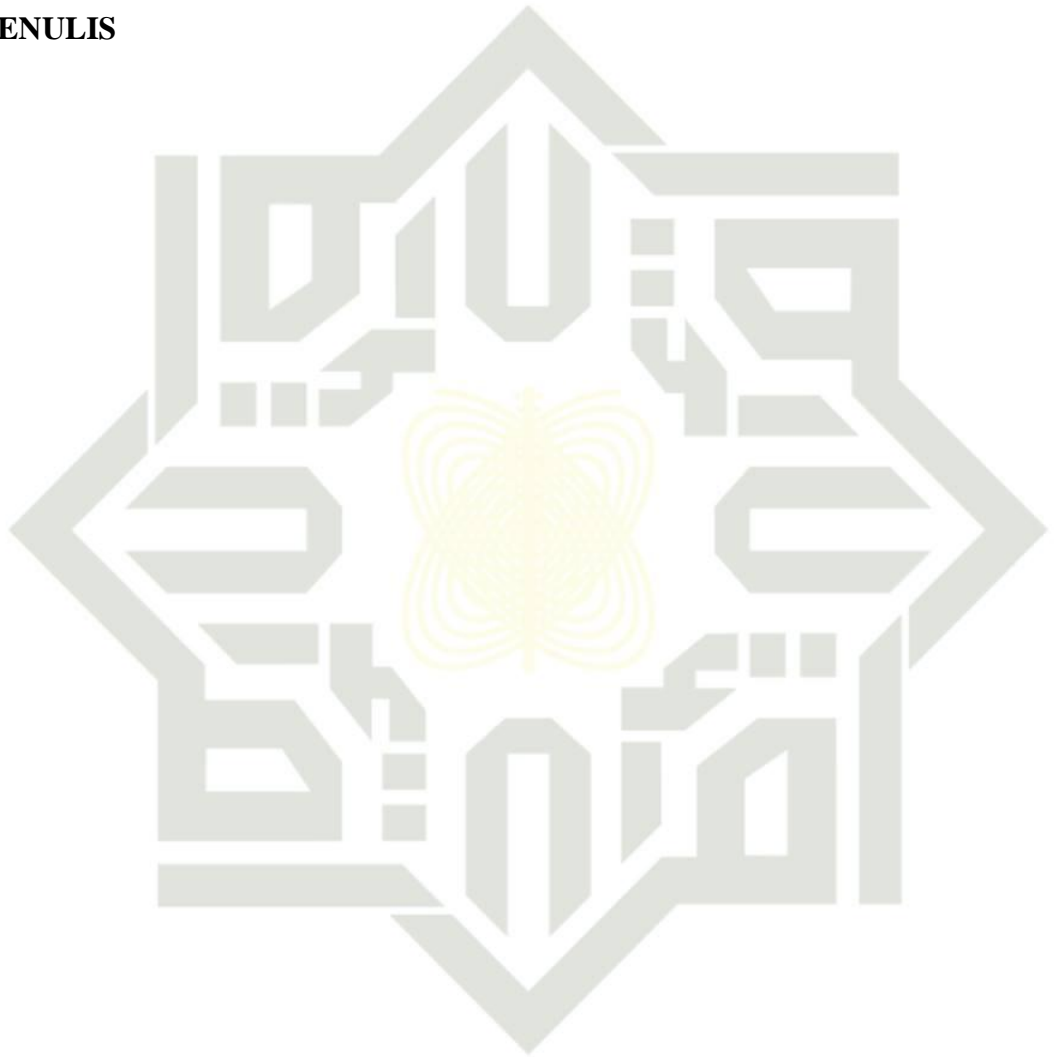
**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIOGRAFI PENULIS**



UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

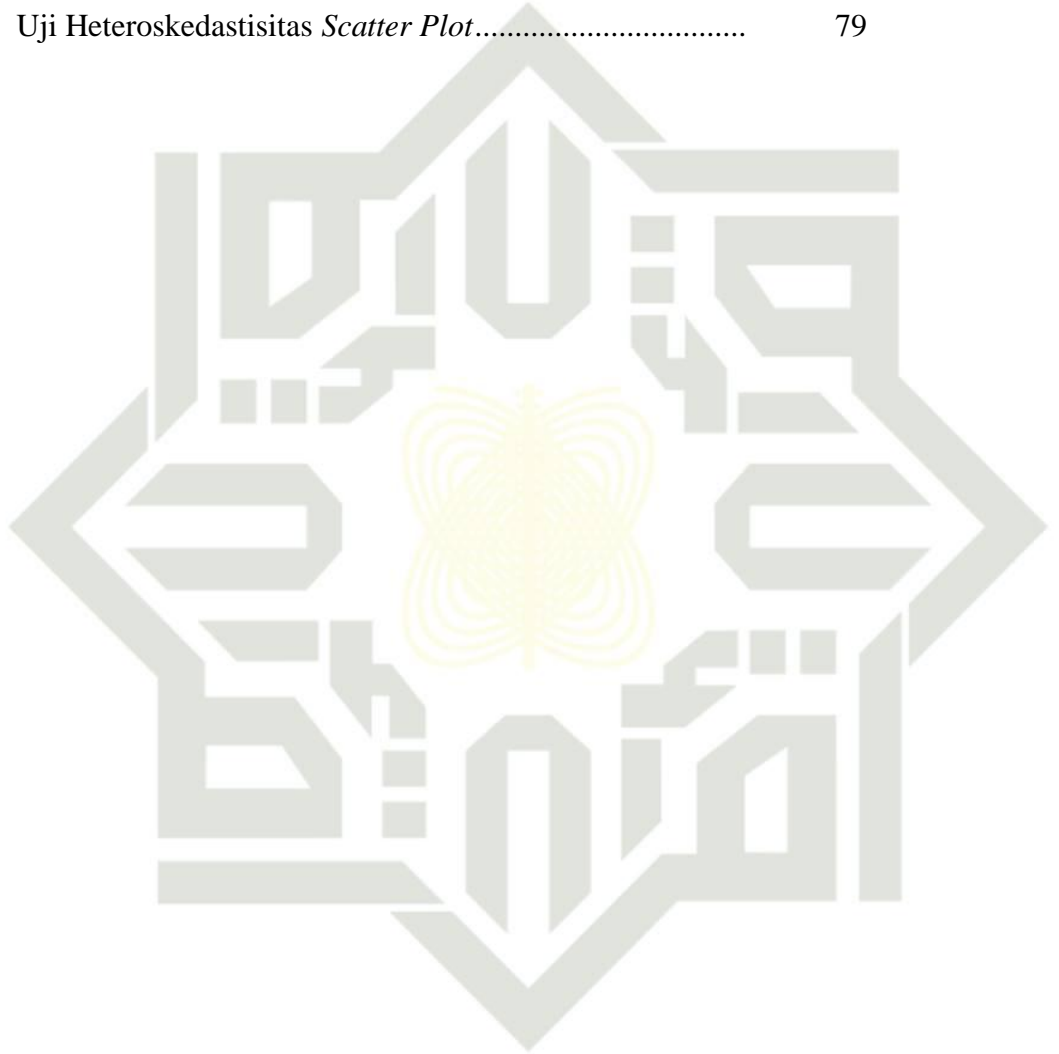
Tabel 1.1	Target dan realisasi produksi kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	3
Tabel 1.2	Penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2018.....	6
Tabel 1.3	Rekap Absensi karyawan PTPN V Pekanbaru 2014-2018	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 2.2	Definisi Oprasional .....	42
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	68
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan( $X_1$ ) .....	69
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	71
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	72
Tabel 5.7	Rekapitulasi Uji Validitas .....	74
Tabel 5.8	Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	75
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Normalitas .....	77
Tabel 5.10	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 5.12	Analisis regresi linier berganda.....	81
Tabel 5.13	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	83
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F).....	84
Tabel 5.15	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	41
Gambar 4.1	Sktuktur organisasi PTPN V Pekanbaru .....	61
Gambar 5.1	Uji Normalitas Garis Plot .....	76
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas <i>Scatter Plot</i> .....	79



UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Tanpa adanya pemeliharaan tenaga kerja, tujuan-tujuan perusahaan akan terhambat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Banyak perusahaan yang tidak menyadari betapa berharganya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dimana didalam perusahaan masih sering terjadi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri dalam perusahaan apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan tidak dikelola dengan baik maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan akan terhambat karena sumber daya manusia tidak dikelola secara efektif dan efisien. Dengan kata lain kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan bagaimana cara perusahaan itu mengelola sumber daya manusia sehingga tujuan dan target yang ingin dicapai perusahaan dapat terpenuhi dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian, keterampilan, pengetahuan sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keahlian dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang terdapat di perusahaan tersebut. Karena tujuan perusahaan dimungkinkan hanya dapat tercapai karena upaya dari para pelaku yang terdapat di dalam perusahaan.

Agar kinerja suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif atau efisien perusahaan harus mampu menjalin hubungan dan menciptakan suasana yang baik dan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan maksimal yang mana dapat membuat tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Untuk melihat kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, dapat mengamati tabel data target dan realisasi produksi kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dari tahun 2014-2018 yang sudah dirangkum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Target dan realisasi produksi kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Target produksi (ton/tahun)	Realisasi produksi (ton/tahun)	Tingkat produktivitas/ tahun	Selisih
	2014	158	275.150.000kg	263.520.200kg	1,667,849.37kg	11.629.800kg
	2015	155	255.469.000kg	230.120.300kg	1,484,647.09kg	25.348.700kg
	2016	150	260.359.000kg	252.110.120kg	1,680,734.13kg	8.248.880kg
	2017	149	263.221.000kg	254.230.100kg	1,706,242.28kg	8.990.900kg
	2018	161	251.232.000kg	223.321.000kg	1,387,086.96kg	27.911.000kg

**Sumber: PTPNV Pekanbaru**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat mengenai tingkat produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi turun naik. Pada tahun 2014-2015 mengalami penurunan, tahun 2015-2017 mengalami kenaikan dan tahun 2017-2018 tingkat produktivitas mengalami penurunan kembali. Diduga penurunan kinerja disebabkan oleh penempatan dan kepuasan kerja pada perusahaan kurang sesuai dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih rendah.

Menurut **Handoko (2008)** mengatakan bahwa penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya dan menempatkan karyawan ditempat yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif dan juga kinerja karyawan akan lebih maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di



butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja yang berkualitas jika tidak sesuai dengan penempatan dan sesuai bidang keahliannya maka penempatan posisi karyawan dapat memberikan dampak negatif maupun positif bagi pihak perusahaan. Dampak yang mungkin akan timbul apabila penempatan seorang karyawan tidak sesuai dengan bidang keahliannya akan menurunkan tingkat kinerja yang diberikan oleh karyawan yang dapat menyebabkan keterlambatan atau penyesuaian terhadap lingkungan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dan karyawan harus mempelajari lagi tugas yang diberikan kepadanya yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga lebih menyesuaikan dengan keadaan dan tugas dan tanggung jawabnya dan harus memakan waktu agar dapat beradaptasi dengan lingkungan baru, sehingga kinerjanya akan menurun.

Penempatan jabatan karyawan yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang lebih maksimal dan sebaliknya, jika jabatan karyawan tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu menempatkan tenaga kerja tidaklah mudah untuk dilakukan disebabkan karena karyawan mempunyai tingkat komponen yang berbeda-beda. Penempatan karyawan harus sesuai dengan *job description* dan kemampuan karyawan tersebut, hal ini dimaksudkan untuk mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam perusahaan. Apabila karyawan merasa bahwa penempatan tersebut sesuai dengan keahlian yang dimilikinya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka kemungkinan kinerja karyawan itu akan bagus dan dapat mewujudkan tujuan yang ingin perusahaan capai.

Selain penempatan, kepuasan juga merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang optimal dan yang dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Dimana menurut **Sinambel (2012)** kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. selain itu ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Jadi kepuasan kerja seorang karyawan juga sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dengan tidak adanya kepuasan seorang karyawan akan berdampak buruk sendiri terhadap perusahaan itu, sehingga perusahaan tingkat kinerja karyawannya juga akan menurun sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan terhambat. Jadi antara perusahaan dan karyawan dapat saling menguntungkan dan tidak ada yang dirugikan. Karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari hasil pengamatan penulis, kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah adanya kurang kepuasan kerja seorang karyawan karena masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alfa), datang terlambat, dan pulang cepat, itu mungkin bisa disebabkan karena kurang kepuasan kerja bagi seorang karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga kinerja karyawan menurun karena ketidak hadirannya karyawan tersebut. Jadi kepuasan kerja karyawan itu merupakan motivasi untuk karyawan bekerja dengan nyaman, dan dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas, sehingga perusahaan itu juga harus mempertimbangkan kepuasan seorang karyawan agar dapat memberikan kinerja yang optimal yang dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Berikut ini data penempatan dan absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Berikut data penempatan karyawan.

**Tabel 1.2. Penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2018**

Bagian	Karyawan yang dibutuhkan		Karyawan yang Ditempatkan	
	Jml orang	Persyaratan	Jml orang	Pendidikan
Sekretaris Perusahaan	26	Pria/Wanita, pendidikan S1 keuangan, ekonomi, komunikasi, menguasai Ms. Office dan teknologi informasi	24	S1 Komunikasi, D3 jurnalistik, S1 ekonomi, S1 akuntansi
Satuan pengawasan internal	18	Pria/wanita sarjana S1 manajemen, akuntansi, mengikuti kursus manajemen perkebunan dan pelatihan auditor internal.	16	S1 Manajemen, D3 teknologi dan komputer
Bagian tanaman	14	WNI, S1/D4 pertanian jurusan Agroteknologi / budidaya pertanian / agronomi, budidaya tanaman perkebunan,	11	S1 Pertanian, S1 ekonomi, S1 manajemen

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	Bagian	Karyawan yang dibutuhkan		Karyawan yang Ditempatkan	
		Jml orang	Persyaratan	Jml orang	Pendidikan
			ilmu tanah, hama dan penyakit / proteksi tanaman, kehutanan (konservasi hutan), S1 ekonomi.		
	Bagian teknik dan pengolahan	15	WNI, S1/D4 Teknik jurusan teknik mesin, teknik elektro, teknik pengolahan hasil pertanian/perkebunan, teknik sipil, dan teknologi informasi (teknik computer, teknologi informasi dan teknologi informatika)	13	S1Teknologi informasi, D3 teknik kimia, S1 teknik mesin, STM
5	Bagian keuangan	19	Pria/Wanita, pendidikan S1/ D4 manajemen, akuntansi, dan ilmu ekonomi pembangunan, (akreditasi jurusan atau program studi minimal B), manajemen,akuntan.	17	S1Manajemen, akuntansi, D3 akuntansi, manajemen
6	Bagian pemasaran produk dan pembelian BB	10	Pria/wanita, pengalaman minimal 3 th, S1 ekonomi, teknik elektro, kehutanan, komputer, S2 manajemen, D4 Akuntansi	9	S1 Ekonomi, D3 akuntansi, S1 manajemen, D3 komputer, SMA
	Bagian perencanaan strategis	31	Pria/wanita, S1 teknik elektro, informatika, S2 pertanian dan manajemen	31	S1 Teknik Elektro, S1 ekonomi, manajemen.
	Bagian sumber daya Manusia	22	WNI, usia maksimal 31, S1 ekonomi, ilmu hukum dan S2 magister profesi psikologi	19	S1 Ekonomi, D3 akuntansi, manajemen, SMA
	Bagian hukum	12	Pria/Wanita WNI, S1 hukum, memiliki kartu tanda pengenal advokat (KTPA), lisensi advokat, akta/berita acara sumpah advokat dari pengadilan tinggi,	10	S1 Hukum, S1 psikologi, S1 ekonomi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagian	Karyawan yang dibutuhkan		Karyawan yang Ditempatkan	
	Jml orang	Persyaratan	Jml orang	Pendidikan
		dan pengalaman kerja minimal 3 tahun di LBH/ kantor pengacara		
Bagian pengadaan	6	Pria/ wanita, WNI, pendidikan minimal S1/D4 bidang manajemen, ekonomi administrasi, psikologi, manajemen pendidikan dapat menoperasikan Ms. Word, Ms. Excel, dan power point.	6	S1 Administrasi, D3 akuntansi, S1 manajemen, SMA
Bagian pengelolaan kebun sawit plasma	5	Pria/Wanita WNI, S1 pertanian, ekonomi,	5	S1 Pertanian, ekonomi, SMA

Sumber : PTPN V Pekanbaru

Dari tabel diatas dilihat bahwa penempatan karyawan yang kurang sesuai akan menyebabkan kinerja yang menurun karena penyesuaian penempatan karyawan memerlukan waktu yang cukup lama sehingga kinerja karyawan agak lambat, karena harus menyesuaikan dengan kemampuan yang dia miliki.

Penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V belum sesuai dengan analisis jabatan yang telah diperlukan PT. Perkebunan Nusantara V, masih ada terdapat kekurangan karyawan pada setiap bagian. karyawan pada bagian tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Misalnya pada bagian teknik dan pengolahan dibutuhkan karyawan 15 orang tetapi yang ada pada saat ini hanya 13 orang karyawan, dengan demikian ada 2 kekosongan jabatan pada bagian teknik dan pengolahan, dengan demikian kemungkinan karyawan yang ditempatkan pada bagian teknik dan pengolahan harus bekerja agak cepat supaya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu indikasi yang menunjukkan apakah karyawan disebuah perusahaan merasa puas dengan pekerjaannya dapat dilihat dari tingkat absennya. Berikut ini rekap data absensi karyawan PTPN V Pekanbaru pada tahun 2014-2018.

**Tabel 1.3. Rekap Absensi karyawan PTPN V Pekanbaru 2014-2018**

No	Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat		Absen tidak hadir		Pulang Cepat	
			Total	%	Total	%	Total	%
1	2014	158	18	11,39%	23	14,56%	19	12,03%
2	2015	155	14	9,03%	24	15,48%	20	12,90%
3	2016	150	19	12,67%	20	13,33%	23	15,33%
4	2017	149	20	13,42%	22	14,77%	18	12,08%
5	2018	161	30	18,63%	15	9,32%	28	17,39%

Sumber : PTPN V Pekanbaru, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan PTPN V Pekanbaru yang melanggar disiplin seperti datang terlambat, alpa, dan pulang cepat. Angkanya bervariasi setiap tahun. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja maka angka pelanggaran terhadap kedisiplinan akan berkurang. Maka dengan kejadian ini dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun, dan terhambatnya penyelesaian tugas yang telah diberikan.

Isu miring kerusakan lingkungan hidup akibat alih fungsi akibat fungsi lahan menjadi areal perkebunan merupakan salah satu bentuk kampanye negative yang sangat tidak menguntungkan bagi keberlanjutan industry perkebunan, khususnya sektor industry kelapa sawit dan karet, yang diusahakan perusahaan karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi citra dan kinerja perusahaan. Hal itu menjadi salah satu perhatian serius pihak manajemen dan telah ditindak lanjuti antara lain dengan mengawasi dan mengontrol seluruh kegiatan operasional baik pabrik maupun kebun yang dikelola perusahaan agar



produksi nya meningkat dan karyawan dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien.

Penempatan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru penempatan kerjanya kurang sesuai dengan keahliannya, dimana kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja dari observasi yang dilakukan masih banyak pekerjaan yang lambat diselesaikan sehingga memakan waktu yang cukup lama. Seperti surat balasan yang dari perusahaan yang lama keluarnya yang memakan waktu 1 bulan lebih. Kemungkinan penyebab terjadinya pekerjaan yang lambat tersebut karena tidak sesuai nya penempatan yang diberikan terhadap perusahaan tersebut, maka dari itu peneliti mencoba meneliti tentang penempatan yang ada diperusahaan tersebut apakah benar kinerja yang lambat diperusahaan tersebut akibat dari ketidak sesuaian kemampuan dan keahlian dan penempatan posisi yang kurang tepat yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Bagi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penempatan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan penempatan, dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Merupakan tinjauan pustaka, meliputi teori kinerja karyawan, teori penempatan, teori kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir, hipotesis dan variabel penelitian.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Merupakan gambaran umum tentang sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan tentang deskripsi, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab penutup dari pembahasan skripsi dimana penulis akan memberikan berapa kesimpulan dan saran sebagai sumbangan pemikiran sebatas kemampuan dari penulis.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut **Suwatno dan Priansa (2014)** kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

**Bangun (2012)** mendefenisikan, “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (*promosi pekerjaan*), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja.

**Wibowo (2016)** mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai

dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

**Fahmi (2013)** mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. **Moeheriono (2014)** menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

**Umam (2010)** mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja.

Menurut **Torang (2013)**, mengatakan kinerja (*performance*) sebagai hasil kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Sinambela (2017)** mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Menurut **Wirawan (2009)** kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan.

Menurut **Rivai, dkk (2015)** kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

### 2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut **Suwatno dan Priansa (2014)** penilaian kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dalam dunia usaha yang berkompetisi karyawan memerlukan kinerja yang tinggi, dan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Menurut **Umam, (2010)** penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam organisasi. Menurut **Rivai dkk, (2015)** penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanager yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
  - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan
  - b. Umpan balik kinerja
  - c. Menentukan transfer dan penugasan
  - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
  - a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pengakuan kinerja karyawan
    - c. Pemutusan hubungan kerja
    - d. Mengidentifikasi yang buruk
  3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:
    - a. Perencanaan SDM
    - b. Menentukan kebutuhan pelatihan
    - c. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
    - d. Informasi untuk identifikasi tujuan
    - e. Evaluasi terhadap sistem SDM
    - f. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
  4. Dokumentasi, yang meliputi:
    - a. Kriteria untuk validasi penelitian
    - b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
    - c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

### 2.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Fahmi 2013) penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Manfaat yang di peroleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, baik pihak manajemen serta komisariss perusahaan. Menurut Umam (2010) secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Sedangkan menurut **Fahmi (2013)** manfaat penilaian kinerja bagi pihak manajemen perusahaan adalah:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### 11.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016)** ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Menurut **Gibson (dalam Umam, 2010)**, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan
  - b. Keterampilan
  - c. Latar belakang keluarga
  - d. pengalaman kerja
  - e. tingkat sosial
  - f. demografi seseorang.
2. Faktor psikologi yang terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Peran
  - c. Sikap
  - d. Kepribadian
  - e. Motivasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Kepuasan kerja
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  - a. Struktur organisasi
  - b. Desain pekerjaan
  - c. Kepemimpinan
  - d. Sistem penghargaan (reward system)

Menurut **Gomes dan Larsen (dalam Torang, 2013)** ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Perilaku
- d. Motivasi
- e. Kecakapan
- f. Masa kerja

#### 2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Bangun (2012)** suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, yaitu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu di tentukan. Kinerja karyawan di tentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

#### 2.1.6. Kinerja dalam Konsep Islam

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan didunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلِّيِّ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Al-Qur’an Surat AT-Taubat Ayat 105).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari

kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

## 2.2. Penempatan

### 2.2.1 Pengertian Penempatan

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013)** penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai.

Menurut **Rivai dkk (2009)** penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan posisi yang lain.

Menurut **Siagian (2010)** penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Jika seluruh proses seleksi telah di tempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Menurut **Hasibuan (2010)** penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaanya (penulis).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya.

### 2.2.2 Jenis-jenis Penempatan

Menurut **Meldona (2009)** jenis penempatan terdiri atas :

#### 1. Promosi

Promosi adalah pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tingkatnya lebih tinggi dalam hal pembayaran, tanggung jawab, dan jenjang organisasi. Umumnya diberikan sebagai penghargaan atau hadiah (*reward system*) atau usaha dan prestasinya yang sudah diraih.

Promosi mempunyai beberapa tujuan dan memberikan manfaat kepada perusahaan dan karyawan dalam hal :

- a. Memungkinkan perusahaan mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
- b. Sebagai bentuk imbalan bagi karyawan yang memberikan kinerja yang menonjol
- c. Dapat memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan.

#### 2. Transfer/Alih Tugas

Transfer terjadi saat seseorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas lain yang tingkatnya hampir sama, baik dari segi tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini berkarya. Bentuk lain adalah alih tempat. Jika cara ini ditempuh berarti seorang pekerja melakukan pekerja yang sama atau sejenis, penghasilan yang tidak berubah dan tanggung jawabpun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempat bekerja lain dari sebelumnya.

#### 3. Demosi

Demosi (demotion) adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih rendah dalam hal gaji, kewajiban, tanggung jawab, dan/atau jenjang organisasinya.

Kadang demosi digunakan sebagai alternatif untuk pemberhentian (pemecatan), terutama jika menyangkut karyawan yang telah lama berdinis. Karyawan mungkin telah bekerja secara memuaskan selama beberapa tahun, tetapi produktivitasnya lantas mulai merosot, karena beberapa sebab. Kemungkinan karyawan hanya tidak mampu lagi secara fisik, atau karena orang tersebut tidak ingin lagi bekerja pada jam yang panjangseperi yang disyaratkan pekerjaan.

#### 2.3 Indikator-indikator Penempatan Karyawan

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013)** Indikator-indikator dalam menempatkan karyawan adalah sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

#### 2. Pengalaman

Pengalaman perlu dapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

#### 3. Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan fisik dan mental tidak kalah pentingnya karena bila diabaikan akan merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.

#### 4. Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang dimana suaminya bertugas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5. Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksud untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai bersangkutan.

#### 2.2.4 Penempatan dalam Konsep Islam

Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar tiap pekerjaan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya. Penempatan pegawai dalam islam juga di atur sebagai hadist nabi,” *ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran*”. Dikatakan, *“Wahai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia?”* Rasulullah bersabda, *“Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.”*(HR Bukhari) Hadits ini menunjukkan betapa Rasul mengingatkan kita untuk tidak sembarangan menugaskan karyawan melakukan suatu pekerjaan yang bukan bidang yang diketahuinya.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Anfaal : 27

تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ أَمْتِكُمْ وَتَخُونُوا وَالرَّسُولَ اللَّهُ تَخُونُوا لَا ءَامَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”*.(Q.S. Al-Anfaal Ayat : 27)

Di sini letak pentingnya profesionalisme dalam manajemen pendidikan Islam. Islam sangat peduli dengan profesionalisme. Karena itu pula, ketika Nabi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Muhammad memberikan tugas kepada sahabat-sahabatnya, beliau sangat memerhatikan latar belakang dan kemampuan sahabat tersebut. Hadis riwayat Imam Thabrani menjelaskan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقَنَهُ

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani)

Dari ayat dan hadist diatas kita dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan karyawan, bahwa karyawan telah dipercayai untuk menempati pekerjaan tersebut dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai pengetahuannya, sehingga seseorang tidak boleh mengkhianati amanat-amanat atau pekerjaan yang telah diberikan dan dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahuinya. Jadi dalam proses penyelesaian tugas seorang karyawan harus dapat menyelesaikannya dengan baik, benar dan bersungguh-sungguh, sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan benar pula, karena pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab dari karyawan itu sendiri dan merupakan amanah yang harus dikerjakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dan dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Sinambela (2017)** kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut **Wijono (2011)** kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut **Umam (2010)** kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut **Siagian (2010)** kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Menurut **Mangkunegara (2009)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut **Wibowo (2011)** kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

(Robbins,2003:78). Menurut **Hasibuan (2013)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut **Sutrisno (2011)** kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut **Rivai dkk (2015)** kepuasan kerja merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### 3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan (**Sinambela, 2017**) yaitu:

#### 1. Faktor psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### 3. Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

#### 4. Faktor finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

#### 5. Mutu pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

#### 6. Faktor hubungan antar pegawai

Faktor hubungan antar pegawai antara lain:

- a) Hubungan antara meneger dan pegawai
- b) Faktor fisik dan kondisi kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Hubungan social diantara pegawai
- d) Sugesti dari teman sekerja, dan
- e) Emosi dan situasi kerja.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2013)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

#### 2.3.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2013)** indikator kepuasan kerja adalah moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja:

1. Moral kerja

Kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

2. Kedisiplinan

Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (**Nuraini, 2013**)

3. Prestasi kerja

Usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut

dicapai dengan cara menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif dalam organisasi. (Wijono, 2010)

### 2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Konsep Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas dengan disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*”. (Q.S. Ibrahim ayat 7).

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima keberhasilan dan tidak keberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain dari pada untuk diri sendiri dan tidak pernah membandingkan dengan golongan.



## 2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Publikasi	Variabel	Alat pengukuran	Hasil Penelitian
1	Sandi Wibowo (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar	Jurnal MONEX Volume 7 Nomor 1 Januari 2018 p-ISSN:2089-5321 e-ISSN:2549-5046	X1 : rekrutmen X2 : penempatan Y : kinerja	Analisis Regresi Linier	Adanya pengaruh Rekrutmen dan Penempatan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan: pada variable independen yaitu sekarang tidak menggunakan rekrutmen, dan penelitian dilakukan di PTPN V Pekanbaru.
						-Persamaan: Sama- sama menggunakan variable X2: penempatan dan variable Y: kinerja
2	Cici Rosita Dewi (2016)	Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PG Tjoekir Jombang	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016. Jurnal.unmer.ac.id	X1: penempatan X2: kepuasan kerja Y: kinerja	Analisis regresi linera berganda	Penempatan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja di PG Tjoekir Jombang dimana nilai <i>Adjusted R square</i> yaitu sebesar 0,357 atau 35,7% dengan signifikasi sebesar 0,000. Ini artinya bahwa hanya 35,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel penempatan dan kepuasan kerja

No	Nama	Judul	Publikasi	Variabel	Alat pengukuran	Hasil Penelitian
						Perbedaan: penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda, tempat penelitian di PTPN V Pekanbaru Persamaan; sama-sama menggunakan variabel independen : penempatan dan kepuasan dan variabel dan variable dependen: kinerja.
3	Karina Octavia Muaja, dkk.(2017)	Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado	Vol.5 No.2 Juni 2017. ISSN 2303-1174. ejournal.unsrat.ac.id	X1: penempatan X2: pengalaman Y: kinerja	Analisis regresi linear berganda	Dari hasil uji statistic uji F dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Perbedaan: penelitian sekarang paada variabel independen yaitu tidak menggunakan pengalaman kerja dan penelitian dilakukan di PTPN V Pekanbaru. Persamaan: salah satu variabel independen sama2 menggunakan penempatan dan dipenden sama-sama menggunakan variabel kinerja

No	Nama	Judul	Publikasi	Variabel	Alat pengukuran	Hasil Penelitian
4	SUNARYA (2016)	Pengaruh pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01, April 2016 ISSN: 1693-7619 <a href="http://jurnal.umsu.ac.id">http://jurnal.umsu.ac.id</a>	X1: pendidikan X2: penempatan Y: kinerja	Analisis regresi berganda	Menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Pendidikan dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.  -Perbedaan: penelitian sekarang pada variabel independen yaitu tidak menggunakan pendidikan dan penelitian dilakukan di PTPN V Pekanbaru.  -Persamaan: sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda dan salah satu variabel variabel independen X2: penempatan dan variabel dependen Y: kinerja.



No	Nama	Judul	Publikasi	Variabel	Alat pengukuran	Hasil Penelitian
5	Wanda Febriyana (2015)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe chakra Bandung	ISSN 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015. <a href="https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id">https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id</a> .	X: kepuasan kinerja Y: kinerja	Analisis regresi linier sederhana	Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe chakra memiliki hubungan positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain -Perbedaan: penelitian sekarang pada PTPN V Pekanbaru dan menggunakan metode analisis linier berganda -Persamaan: sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan dan dependen kinerja
6	Florida Dedy Putri (2013)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa	MODUS Vol. 25 (2):217-231, 2013 ISSN 0852-1875 <a href="https://ojs.uajy.ac.id">https://ojs.uajy.ac.id</a>	X1: kepuasan X2: motivasi Y: kinerja	Analisa Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika dilihat secara parsial ternyata kepuasan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. -Perbedaan: penelitian

No	Nama	Judul	Publikasi	Variabel	Alat pengukuran	Hasil Penelitian
7	Yovita Aldilansyah dkk. (2014)	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)  Vol. 9 No. 1 April 2014  <a href="http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id">administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</a>	X1: penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan X2: Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan X3: Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Ketrampilan Y: kinerja	Metode penelitian penjelasan ( <i>explanatory research</i> ) dengan pendekatan kuantitatif analisis regresi linier berganda	sekarang pada variabel independen yaitu tidak menggunakan motivasi dan penelitian dilakukan di PTPN V Pekanbaru. -Persamaan: penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel X1: kepuasan dan Y: kinerja dan sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Fhitung sebesar 32,205, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2,772. Hal tersebut berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas

No	Nama	Judul	Publikasi	Variabel	Alat pengukuran	Hasil Penelitian
						<p>mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>-Perbedaan: penelitian sekarang pada PTPN V Pekanbaru dan menggunakan metode penjelasan (<i>explanatory research</i>).</p> <p>-Persamaan: penelitian sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan variabel independen penempatan dan variabel dependen kinerja.</p>

Sumber: jurnal



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis sekarang diantaranya dilihat dari variabel bebas dan tempat penelitian yang dilakukan sekarang.

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut **Handoko (2008)** mengatakan bahwa penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya dan menempatkan karyawan ditempat yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif dan juga kinerja karyawan akan lebih maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut **Sinambel (2012)** kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. selain itu ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.

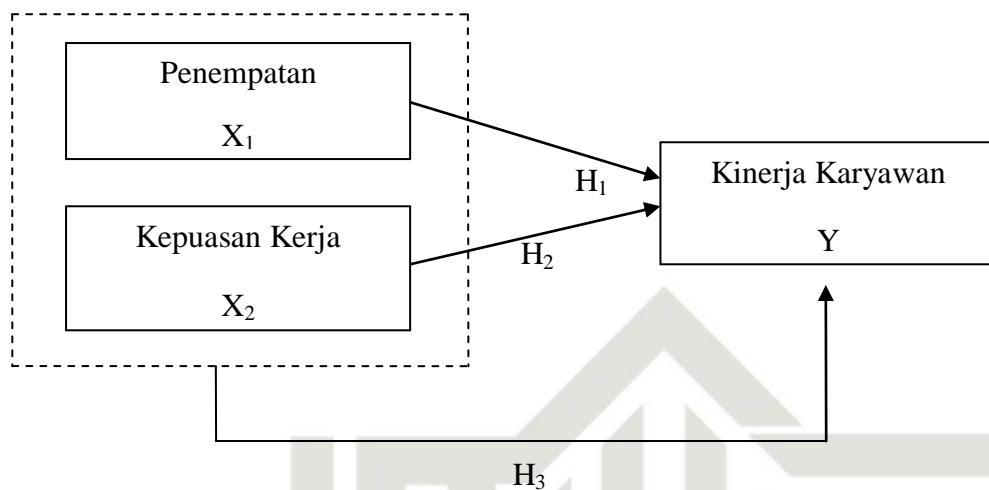
Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang penempatan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian**  
**Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**  
**Sumber : Handoko(2008), Sinambel (2012)**

## 2.6 Variable Penelitian

- Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat
- Penempatan ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas
- Kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas

## 2.7 Defenisi Operasional Penelitian

### 2.7.1 Defenisi Operasional Penelitian

Menurut **Sugiyono (2013)** adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penempatan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan. Adapun tabel tentang defenisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	<b>Umam (2010)</b> mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama ( <b>Bangun, 2012</b> )	Likert
Penempatan (X <sub>1</sub> )	<b>Yuniarsih dan Suwatno (2013)</b> Penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga <i>the right man on the right job</i> tercapai.	1. Prestasi akademis 2. Pengalaman 3. Kesehatan fisik dan mental 4. Status perkawinan 5. Usia ( <b>Yuniarsih dan Suwatno, 2013</b> )	Likert
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut <b>Sinambela (2017)</b> Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.	1. Moral kerja 2. Kedisiplinan 3. Prestasi kerja ( <b>Hasibuan, 2013</b> )	Likert

### Pengembangan Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2013)** hipotesis merupakan jawaban sementara, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru



berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

### 2.3.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Menurut **Handoko (2008)** mengatakan bahwa penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya dan menempatkan karyawan ditempat yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif dan juga kinerja karyawan akan lebih maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan Cici (2016) terhadap penempatan menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.8.2 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Menurut **Sinambel (2012)** kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. selain itu ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Penelitian yang dilakukan Cici (2016) terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 2.8.3 Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Terhadap Kinerja

Menurut **Handoko (2008)** mengatakan bahwa penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya dan menempatkan karyawan ditempat yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ada menjadi produktif dan juga kinerja karyawan akan lebih maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut **Sinambel (2012)** kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. . Penelitian yang dilakukan Cici (2016) tentang penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja menemukan bahwa penempatan dan kepuasan berpengaruh simultan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga penempatan dan kepuasan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Jl. Rambutan No.43, Sidomulyo Tim., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, dan waktu pelaksanaan dimulai dari bulan Januari sampai juli 2019.

#### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

##### 3.2.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2013)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebanyak 161 orang karyawan.

##### 3.2.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2013)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun peneliti menggunakan simple random sampling adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana :

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= Persentasi tingkat kesalahan yang di toleransi adalah 10%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{161}{2.61} = 61,68$$

dengan demikian maka sampel berjumlah 62 responden.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

**Sugiyono (2013)** dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

#### a. Data Primer

Data yang penulis peroleh secara langsung dari PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### b. Data Sekunder

Data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, yaitu profil, visi misi, struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

**Sugiyono (2013)**, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari:

#### a. Observasi

Yaitu, teknik cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Adapun gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

b. Kuisisioner (angket)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden. Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun kuisisioner yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu tentang penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- |                        |       |               |
|------------------------|-------|---------------|
| 1. Sangat Setuju       | (SS)  | diberi skor 5 |
| 2. Setuju              | (ST)  | diberi skor 4 |
| 3. Ragu-ragu           | (RG)  | diberi skor 3 |
| 4. Tidak setuju        | (TS)  | diberi skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | (STS) | diberi skor 1 |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.5 Uji Kualitas Instrumen

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dari suatu kuisioner. Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian.

(Sudaryono, 2017)

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r_{hitung}$  harus berada di atas 0,3. Hal ini dikarenakan jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2013)

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) Uji Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Adapun untuk memeriksa reliabilitas tanggapan responden terhadap instrument yaitu dengan melihat nilai *cronbach alfa* untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* lebih besar 0,60.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6 Uji Asumsi Klasik.

Menurut **Priyatno (2012)** model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier yaitu terdistribusi normal, tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Menurut **Priyatno (2012)** Uji normalitas berguna untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk menentukan normalitas residual digunakan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan menggunakan *normal P-P Plot* dapat dilihat jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Selain dengan pengujian grafik, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, karena tipe data yang digunakan adalah skala likert. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* adalah jika nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. diatas 0,05 populasi berdistribusi normal.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Priyatno (2012)** Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1, maka dikatakan model regresi bebas dari segala multikolinearitas.

### 3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Priyatno (2012)** Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada pola *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ).

Dasar pengambilan keputusan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, meleber, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada



pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Priyatno (2012)** Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Data penelitian dapat berupa data time series atau cross section. Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson (DW test). Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah apabila angka yang ditunjukkan dari nilai *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan +2, maka dapat dikatakan model regresi tidak terdapat autokorelasi.

### 3.7 Analisis Data

Analisis data ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

#### 3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2013)**, suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7.2 Metode Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi liner berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan hipotesis yang di olah menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*).

### 3.8 Regresi Linier Berganda

Analisi ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap dua variabel bebas (X) yang dibantu dengan menggunakan program SPSS (**Sugiyono, 2013**) persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = Penempatan

$X_2$  = Kepuasan Kerja

e = Tingkat kesalahan (error)

### Hipotesis

#### 3.9.1 Uji t

Menurut **Sugiyono (2013)**, Uji signifikasi secara positif bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dependen. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikansi pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5%, dengan rumus sebagai berikut.

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria penguji adalah sebagai berikut :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  signifikan
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tidak signifikan

#### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  F value  $< \alpha$  maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  F value  $> \alpha$  maka  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentasi variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Perkebunan Nusantara V(Persero) Pekanbaru kantor pusatnya terletak di jalan Rambutan No.43 Pekanbaru dengan luas areaperkebunaan yang dikelolanya 74.975 Ha dengan tenaga kerja 12.527 orang dan juga jumlah petani peserta PIR ( Perusahaan inti rakyat) sebanyak 37.248 KK yang terbesar di 5(lima) kabupaten provinsi Riau. PT.Perkebunan Nusantara V(persero) Pekanbaru berdiri melalui hasil proses suatu konsolidasi wilayah perkembangan antara PTP, II, IV, dan V, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tanggal 14 februari yang kemudian disahkan oleh Notaris Hukum Harun Kalim SH melalui akta No. 38 tanggal 11 maret 1996 dan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No C2-8333.0101 tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996.Sejak saat itu PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru semakin berkembang guna membangun usaha dengan menggali dan mengelolah kekayaan sumber daya alam Sumatera dan mempertahankan suatu Devisa Kebun-Kebun PT.Perkebunan Nusantara V(Persero) secara administrative terletak di 5(lima) Kabupaten yaitu Siak, Indragiri hulu, Rokan Hulu, Rokan Hilir pada umumnya dibangun pada awal 1980-an kecuali Air Molek memiliki tanaman pada tahun 1974 yang berasal dari perkebunan Platagen AG Pabrik kelapa sawit (PKS) adalah sebuah pabrik yang pertama kali dibangun tepatnya di Sei Rokan pada tahun 1982 dan terakhir adalah PKS Sei.Pagar, PKS Tanjung Medan dibangun pada tahun 1995. Salah satu andalan komoditi PT. Perkebunan Nusantara V (persero)

Pekanbaru berupa 7 Minyak Kelapa Sawit/CPO(*Cruide Palm Oil*) dan inti sawit/KPO(*Kernel Palm Oil*), disamping itu terdapat komoditi lainnya berupa karet remeh( *Crum Ruuber*), karet Lembar (*Sheet Ruuber*) dan juga biji Kakao Kering. Didalam suatu bidang pemasaran wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru meliputi lokal, Regional, Nasional dan Internasional melalui PPSI(Pusat Pemasaran Sawit Indonesia)

## 4.2 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)

### 4.2.1 Visi Perusahaan

“Menciptakan perusahaan yang tangguh, berbudaya industri dan menempatkan diri sebagai agroindustri yang bermitra dengan petani dalam suatu kegiatan agribisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global”.

### 4.2.2 Misi Perusahaan

“Mengelola usaha perkembangan dengan budidaya kelapa sawit, karet dan kakao serta mengelola hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri berwawasan lingkungan. memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategis lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunan”.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.3 Tujuan Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara V (Pesero)

Sebagaimana disebutkan dalam anggaran dasar, tujuan perusahaan adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berazaskan:

- 1) Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri maupun ekspor, sekaligus meningkatkan ekspor non migas.
- 2) Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan taraf hidup petani dan karyawan pada khususnya.
- 3) Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan.

### 4.4 Manajemen PT.Perkebunan Nusantara V (Pesero)

#### 4.4.1 Organisasi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi pada PTPN V Pekanbaru yang berdiri dari beberapa bagian/biro antara lain:

- a) Direktur utama
- b) Direktur Produksi
- c) Direktur Keuangan
- d) Direktur Pemasaran

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) Direktur SDM Umum
- f) Bagian Kemitraan pengembangan Kebun (KPK)
- g) Bagian Mutu dan Lingkungan
- h) Bagian Pengolahan
- i) Bagian Akuntansi
- j) Bagian Pembiayaan
- k) Bagian Sumber Daya Manusia
- l) Satuan Pengawasan Intern
- m) Bagian Kesehatan
- n) Bagian Umum
- o) Bagian Tanaman
- p) Bagian Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA)
- q) Bagian Bagian teknik
- r) Bagian Pembelian
- s) Bagian Pemasaran
- t) Bagian Teknologi Informasi
- u) Biro *Corpoarte Secretary*

#### 4.4.2 Sumber Daya Manusia

PTPN V menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para staff dan karyawan dalam menciptakan perubahan yang positif kearah efisiensi, produktifitas dan moral

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tinggi, dilaksanakan pelatihan-pelatihan, pendidikan berupa kursus, seminar, *Workshop*, *symposium* dan *short course* didalam maupun diluar negeri.

#### 4.4.3 Sistem Informasi Manajemen

Pada tahun 2001 PTPN V Pekanbaru telah melakukan pengembangan sistem informasi manajemen berbasis computer dan *networking* yang meliputi:

1. Web Intranet dan internal
2. Pemasangan kabel Local Area Network (LAN) Dikantor pusat
3. Pengadaan *hardware* pendukung untuk jaringan
4. Penyempurnaan *Software*/program aplikasi gaji karyawan
5. Penerapan sistem aplikasi perkantoran elektronis (*electronic office*)
6. Penyelesaian implementasi *Software*/program aplikasi lainnya. saat ini

PTPN V Pekanbaru telah menempatkan teknologi komunikasi satelit sebagai penghubungan antara kontor pusat dengan unit/kebun operasional serta PTPN XIII. Dengan saranan teknologi komunikasi satelit dilakukan *Video Conference*, *telp.VoIP*, *browsing internet*, *internet* dan *transfer file*.



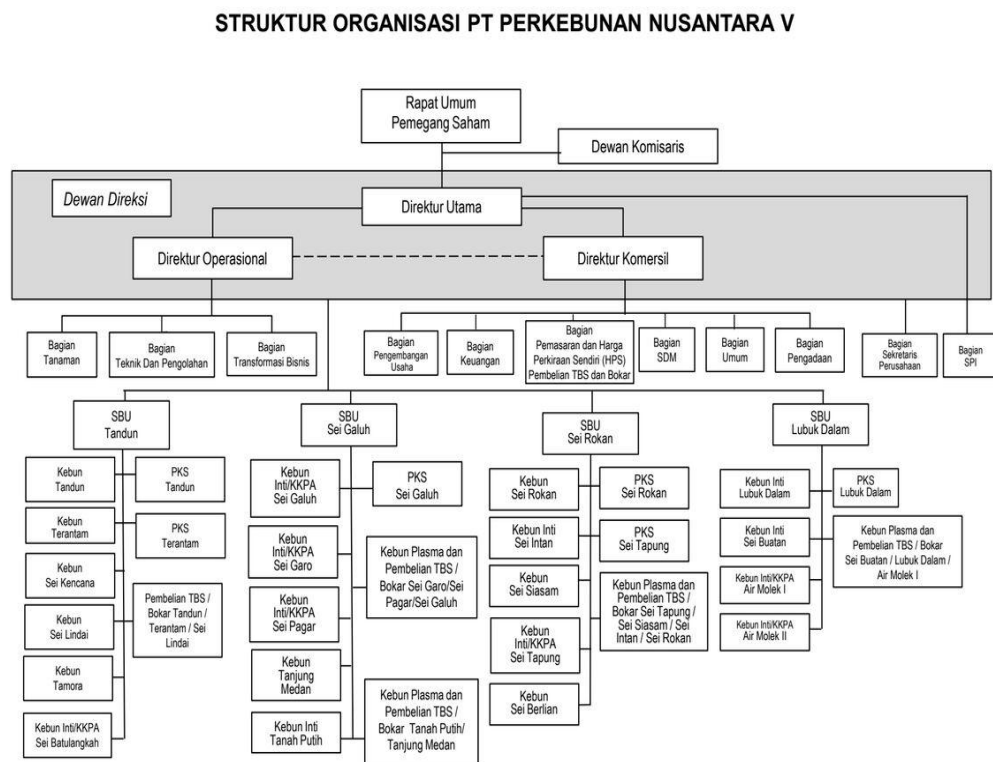
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Struktur organisasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Pesero) Pekanbaru bagian SDM UMUM



**Gambar.4.1 Sktuktur organisasi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**  
**Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**

### Keterangan Jabatan

- Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Tugas dan wewenang RUPS adalah sebagai berikut :

- Mengangkat dan menghentikan dewan komisaris.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/riset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Mengawasi dewan komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham

#### 2. Dewan Komisaris

Tugas Dewan Komisaris sebagai berikut :

- a) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi dan pengolahan sepenuhnya dilaksanakan oleh para Direksi untuk kepentingan pemegang saham.
- b) Menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan lancar.

Wewenang Dewan Komisaris adalah dapat bertindak sebagai Dewan Pengawas dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.

Tanggung jawab Dewan Komisaris adalah :

- a. Menyampaikan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para direksi.
- b. Memeriksa laporan hasil kerja usaha perusahaan .

#### 3. Direktur Utama

Tugas dan wewenang direktur umum adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur didalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang yang digariskan oleh rapat umum pemegang saham, menteri selaku kuasa pemegang saham dan dewan komisaris
- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan.
- d) Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
- e) Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.

#### 4. Direktur Produksi

Tugas dan wewenang direktur produksi adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun perencanaan dibidang pekerjaan yang terutama dalam kebijaksanaan direksi
- b) Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha dan sarana pendukungnya mencakup tanaman.
- c) Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijaksanaan direksi.
- d) Melaksanakan rehabilitasi dan investasi dibidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.

#### 5. Direktur Keuangan

Tugas dan wewenang direktur keuangan adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun perencanaan dibidang keuangan.
- b) Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan
- c) Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu.
- d) Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang-bidangnya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Direktur Perencanaan dan Pengembangan

Tugas direktur perencanaan dan pengembangan adalah :

- a) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitra aliansi.
- b) Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.
- c) Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (*marketing intelligence*) menginformasikan kebutuhan pasar secara berkeselimbangan kepada direktur produksi.
- d) Merencanakan proses bisnis dan work system bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan *operasional excellence*.
- e) Mengendalikan biaya penjualan dan biaya penggandaan pada tingkat yang efisien.

7. Direktur SDM UMUM

Tugas SDM UMUM adalah :

- a) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas, dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Menetapkan sistem kerja (*Work System*) bidang SDM untuk mewujudkan *operational excellence*.
- c) Melaksanakan mapping personil secara periodik.
- d) Menetapkan dan melaksanakan sistem komunikasi organisasi dan pelatihan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karyawan.
- f) Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi.
- g) Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.
- h) Menetapkan sistem jenjang karier karyawan.
- i) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (*Quality of life*).
- j) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
- k) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.
- l) Mengendalikan biaya pembinaan SDM dan umum secara efisien.

#### 8. Bagian SPI

Tugas dan wewenang bagian sistem pengendalian inter adalah sebagai berikut :

- a) Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tidak Injut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis.
- b) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.

#### 9. Bagian SekretarisPerusahaan

Tugas dan wewenang bagian sekretaris perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi.

- b) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor direksi transformasi kantor direksi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung

Cici Rosita devi, dkk. 2016. *Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2, Juni 2016. Universitas Merdeka. Malang.

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung

Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta

Hasibuan S.P Malayu. 2013. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Karina Octavia Muaja, dkk. 2017. *Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Integratif*. UIN Malang (Anggota IKAPI). Malang

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. CV. ANDI OFFSET. Yogyakarta

Sandi Nasrudin Wibowo. 2018 . *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja*. Jurnal MONEX Volume 7 Nomor 1 Januari 2018. Universitas Swadaya Gunung Jati. Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sinambela, Lijan, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sondang. P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi. Yogyakarta
- Sudaryono. 2017. *Metodelogi Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung
- Sunaryo. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PTPN III Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01, April 2016. STIE Harapan Medan.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Suwatno, dan Priansa, Donni, Juni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- Suwatno, Yuniarsih Tjutju. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Widodo, Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta
- Zainal, Veithzal, Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Kepada Responden yang terhormat,

Saya yang bernama **SATRIYANI** mahasiswa jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menulis Skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”**.

Demi tujuan tersebut, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya guna membantu terlaksananya penelitian ini, tidak untuk dipublikasikan dan tidak ada hubungan dan akibatnya terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr/I.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I terlebih dahulu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

UIN SUSKA RIAU





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### A. Identitas Responden

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Umur :  
 Pendidikan terakhir :  
 Lama Bekerja :

### B. Petunjuk Pengisian Daftar Pernyataan

1. Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Saudara dapat memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban **SS, S, R, TS** dan **STS** pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

Skor :

- |                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| a. <b>SS</b> : Sangat Setuju        | : 5 |
| b. <b>S</b> : Setuju                | : 4 |
| c. <b>R</b> : Ragu-ragu             | : 3 |
| d. <b>TS</b> : Tidak Setuju         | : 2 |
| e. <b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju | : 1 |

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Daftar Pernyataan**

**1. Pernyataan Tentang Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan sebaik mungkin					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik					
5	saya dan anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

**2. Pernyataan Tentang Penempata (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Posisi jabatan saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki					
2	Penempatan posisi saya di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman yang saya miliki					
3	Saya ditempatkan perusahaan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis					
4	Menurut saya status perkawinan karyawan menjadi salah satu untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan.					
5	Usia karyawan menjadi salah satu yang di pertimbangkan dalam penempatan kerja diperusahaan					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Pernyataan Tentang Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam bekerja saya berusaha memiliki etika, sopan santun dan bersifat baik					
2	Dalam bekerja saya selalu mengutamakan kedisiplinan yang diiringi rasa puas dalam bekerja					
3	Saya memberikan kinerja terbaik karena ada kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya siap bekerja diluar jam kerja karena saya merasa ada kepuasan dalam bekerja					
5	Saya berusaha menghasilkan prestasi dalam pekerjaan saya.					



Lampira 2 : Hasil Kuesioner Penelitian

NO	KINERJA					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	5	3	21
2	5	4	5	3	5	22
3	4	5	4	5	3	21
4	4	4	3	5	4	20
5	4	4	3	5	3	19
6	5	4	5	5	3	22
7	4	5	4	3	4	20
8	5	4	4	5	4	22
9	5	4	3	4	3	19
10	4	4	4	3	5	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	3	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	21
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	5	4	23
22	5	5	5	5	4	24
23	5	5	4	5	4	23
24	4	5	4	5	4	22
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	2	4	4	18
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21
30	5	4	4	5	4	22
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	3	5	21
33	5	4	3	4	3	19
34	5	5	4	5	4	23
35	4	5	4	3	4	20
36	5	4	4	4	3	20
37	5	5	3	5	3	21
38	4	4	3	4	4	19
39	4	4	4	5	3	20
40	5	4	4	3	5	21
41	5	4	5	5	3	22
42	4	4	4	4	4	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

43	4	4	4	3	3	18
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	4	3	4	20
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	4	4	4	22
53	4	5	4	4	4	21
54	5	4	4	4	3	20
55	4	4	5	4	4	21
56	4	5	4	4	4	21
57	4	4	4	5	4	21
58	5	5	5	5	5	25
59	5	4	5	4	4	22
60	4	4	4	4	4	20
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25



NO	PENEMPATAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	5	4	3	3	3	18
2	4	5	3	3	5	20
3	3	4	4	3	5	19
4	4	4	3	5	4	20
5	4	4	3	3	3	17
6	5	5	4	4	4	22
7	4	3	4	3	4	18
8	4	3	4	2	3	16
9	4	4	3	3	2	16
10	4	3	4	3	4	18
11	3	4	4	3	4	18
12	4	3	4	2	3	16
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	3	3	2	2	3	13
20	3	2	2	2	2	11
21	3	3	3	2	2	13
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	2	4	4	2	4	16
27	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	3	3	4	18
30	4	4	3	3	4	18
31	4	4	3	3	3	17
32	4	3	4	3	4	18
33	3	3	3	2	2	13
34	5	5	5	4	4	23
35	4	3	3	3	3	16
36	3	3	3	3	3	15
37	4	3	3	3	3	16
38	3	3	3	2	3	14
39	4	3	3	3	3	16
40	3	4	3	3	3	16
41	5	4	3	3	3	18
42	3	3	3	3	3	15

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milk UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

43	3	3	3	2	2	13
44	3	2	2	2	2	11
45	3	3	3	3	3	15
46	3	2	2	2	2	11
47	4	4	4	4	4	20
48	3	3	3	2	2	13
49	3	3	3	3	3	15
50	5	5	5	4	4	23
51	3	2	2	2	2	11
52	5	4	3	3	3	18
53	5	4	3	2	3	17
54	3	3	3	2	3	14
55	5	5	4	4	4	22
56	5	5	5	4	4	23
57	3	3	3	3	3	15
58	5	5	5	5	5	25
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	3	3	15
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	KEPUASAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	5	4	3	3	3	18
2	5	4	4	3	5	21
3	5	4	5	3	5	22
4	5	4	3	3	5	20
5	4	4	4	3	5	20
6	5	5	4	4	5	23
7	4	5	4	3	4	20
8	4	5	4	3	4	20
9	5	5	4	3	4	21
10	5	5	4	3	4	21
11	5	4	4	3	4	20
12	5	4	4	3	4	20
13	5	5	5	4	2	21
14	4	4	4	4	2	18
15	5	5	5	4	4	23
16	5	5	5	2	5	22
17	5	5	5	2	5	22
18	5	5	5	2	5	22
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	3	4	21
23	5	5	4	3	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	2	2	16
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	5	4	4	22
30	4	4	4	3	4	19
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	3	4	21
33	4	4	4	2	3	17
34	4	5	4	3	4	20
35	4	4	3	3	4	18
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	3	5	20
38	5	4	3	3	3	18
39	4	4	4	3	3	18
40	5	4	4	4	4	21
41	5	4	4	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

43	4	4	4	2	4	18
44	4	4	4	3	4	19
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	21
47	5	5	4	4	5	23
48	4	4	4	3	4	19
49	5	4	3	3	3	18
50	4	4	4	3	3	18
51	5	4	4	3	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	3	3	4	18
56	4	4	4	2	4	18
57	4	4	4	3	5	20
58	5	5	4	4	5	23
59	4	4	4	3	4	19
60	4	5	4	4	4	21
61	5	5	4	4	5	23
62	5	5	4	4	5	23



### Lampiran 3: A. Frekuensi Penempatan (X1)

P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.6	1.6	1.6
3	26	41.9	41.9	43.5
Valid 4	18	29.0	29.0	72.6
5	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6.5	6.5	6.5
3	27	43.5	43.5	50.0
Valid 4	17	27.4	27.4	77.4
5	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	8.1	8.1	8.1
3	33	53.2	53.2	61.3
Valid 4	13	21.0	21.0	82.3
5	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

P4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	15	24.2	24.2	24.2
3	30	48.4	48.4	72.6
Valid 4	8	12.9	12.9	85.5
5	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	14.5	14.5	14.5
3	27	43.5	43.5	58.1
Valid 4	16	25.8	25.8	83.9
5	10	16.1	16.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

B. Frekuensi Kepuasan (X2)

KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	34	54.8	54.8	54.8
Valid 5	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	41	66.1	66.1	66.1
Valid 5	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	9.7	9.7	9.7
Valid 4	49	79.0	79.0	88.7
5	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	11.3	11.3	11.3
Valid 3	28	45.2	45.2	56.5
4	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.8	4.8	4.8
3	6	9.7	9.7	14.5
Valid 4	39	62.9	62.9	77.4
5	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Frekuensi Kinerja (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	29	46.8	46.8	46.8
Valid 5	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	39	62.9	62.9	62.9
Valid 5	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.6	1.6	1.6
3	6	9.7	9.7	11.3
Valid 4	37	59.7	59.7	71.0
5	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.5	14.5	14.5
Valid 4	25	40.3	40.3	54.8
5	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	





Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	19.4	19.4	19.4
4	35	56.5	56.5	75.8
5	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



#### Lampiran 4 : 1. Uji validitas Penempatan (X1)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	NILAI
P1	Pearson Correlation	1	.765**	.656**	.689**	.588**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
P2	Pearson Correlation	.765**	1	.784**	.782**	.798**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
P3	Pearson Correlation	.656**	.784**	1	.762**	.814**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
P4	Pearson Correlation	.689**	.782**	.762**	1	.802**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
P5	Pearson Correlation	.588**	.798**	.814**	.802**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
NILAI	Pearson Correlation	.824**	.925**	.900**	.909**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 2. Uji Reliabilitas Penempatan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

### Uji Validitas Kepuasan

**Correlations**

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	JUMLAH
KP1	Pearson Correlation	1	.378	.180	-.050	.230	.564
	Sig. (2-tailed)		.002	.160	.698	.072	.000
	N	62	62	62	62	62	62
KP2	Pearson Correlation	.378	1	.347	.012	.253	.640
	Sig. (2-tailed)	.002		.006	.929	.047	.000
	N	62	62	62	62	62	62
KP3	Pearson Correlation	.180	.347	1	-.017	.195	.532
	Sig. (2-tailed)	.160	.006		.895	.129	.000
	N	62	62	62	62	62	62
KP4	Pearson Correlation	-.050	.012	-.017	1	.012	.411
	Sig. (2-tailed)	.698	.929	.895		.926	.001
	N	62	62	62	62	62	62
KP5	Pearson Correlation	.230	.253	.195	.012	1	.665
	Sig. (2-tailed)	.072	.047	.129	.926		.000
	N	62	62	62	62	62	62
JUMLAH	Pearson Correlation	.564	.640	.532	.411	.665	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. Uji reliabilitas kepuasan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

#### 5. Uji validitas kinerja

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.251	.430	.314	.216	.632
	Sig. (2-tailed)		.049	.000	.013	.091	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.251	1	.373	.327	.400	.672
	Sig. (2-tailed)	.049		.003	.009	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.430	.373	1	.277	.508	.787
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.029	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.314	.327	.277	1	.003	.602
	Sig. (2-tailed)	.013	.009	.029		.983	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.216	.400	.508	.003	1	.645
	Sig. (2-tailed)	.091	.001	.000	.983		.000
	N	62	62	62	62	62	62
JUMLAH	Pearson Correlation	.632	.672	.787	.602	.645	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Uji Reliabilitas kinerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

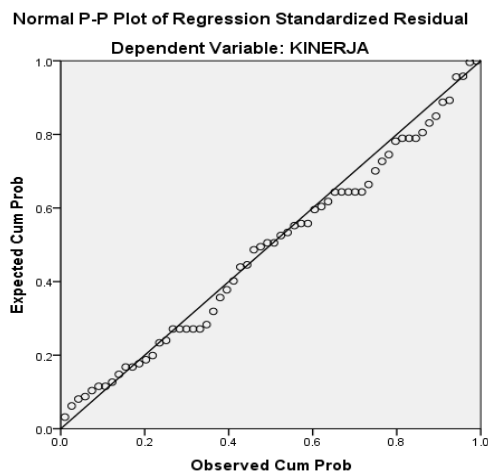
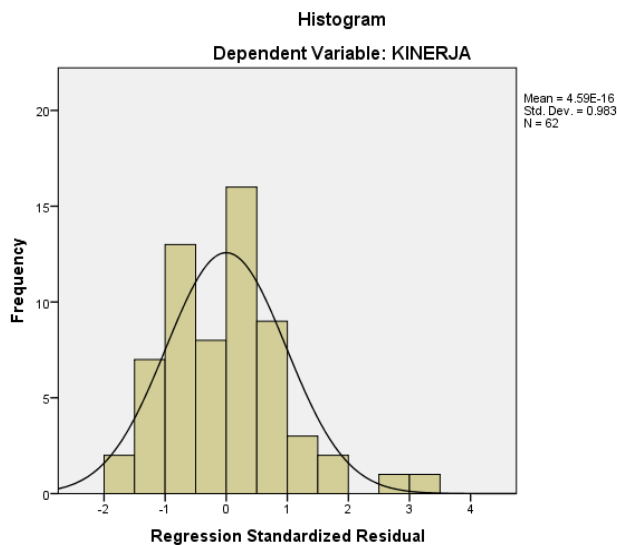
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran 5 : 1. Asumsi Klasik

### a. Normalitas Data



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41875092
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.824

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak

#### b. Autokorelasi

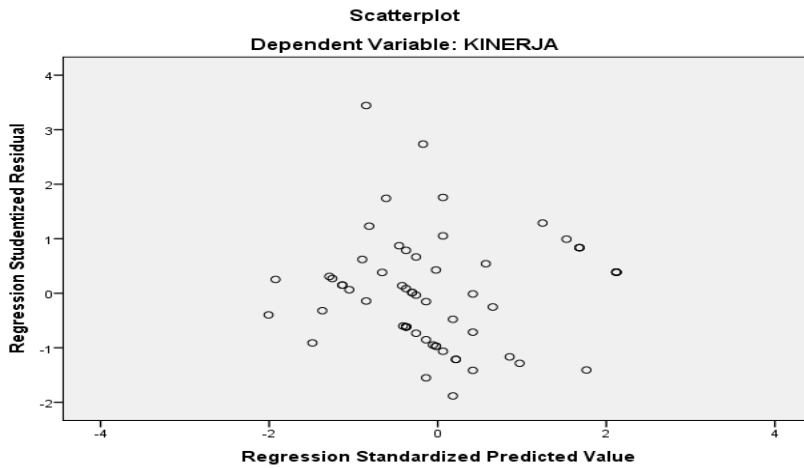
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.490	1.443	.878

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PENEMPATAN  
 b. Dependent Variable: KINERJA

### JIN S

#### c. Heteroskedastisitas Scatterplot



#### d. Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENEMPATAN	.818	1.223
	KEPUASAN	.818	1.223

- a. Dependent Variable: KINERJA

### mic I

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.736	2.358	
1 PENEMPATAN	.170	.050	.342
KEPUASAN	.630	.128	.496

- a. Dependent Variable: KINERJA





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (T-Test)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.736	2.358		2.432	.018		
1 PENEMPATAN	.170	.050	.342	3.381	.001	.818	1.223
KEPUASAN	.630	.128	.496	4.903	.000	.818	1.223

a. Dependent Variable: KINERJA

### 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F-Test)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.313	2	63.156	30.348	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.784	59	2.081		
	Total	249.097	61			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PENEMPATAN

### 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Test

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.490	1.443	.878

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

## T Tabel Statistics

df	Level of Significance			
N	0.005	0.010	0.025	0.050
1	63.657	31.821	12.706	6.314
2	9.925	6.965	4.303	2.920
3	5.841	4.541	3.182	2.353
4	4.604	3.747	2.776	2.132
5	4.032	3.365	2.571	2.015
6	3.707	3.143	2.447	1.943
7	3.499	2.998	2.365	1.895
8	3.355	2.896	2.306	1.860
9	3.250	2.821	2.262	1.833
10	3.169	2.764	2.228	1.812
11	3.106	2.718	2.201	1.796
12	3.055	2.681	2.179	1.782
13	3.012	2.650	2.160	1.771
14	2.977	2.624	2.145	1.761
15	2.947	2.602	2.131	1.753
16	2.921	2.583	2.120	1.746
17	2.898	2.567	2.110	1.740
18	2.878	2.552	2.101	1.734
19	2.861	2.539	2.093	1.729
20	2.845	2.528	2.086	1.725
21	2.831	2.518	2.080	1.721
22	2.819	2.508	2.074	1.717
23	2.807	2.500	2.069	1.714
24	2.797	2.492	2.064	1.711
25	2.787	2.485	2.060	1.708
26	2.779	2.479	2.056	1.706
27	2.771	2.473	2.052	1.703
28	2.763	2.467	2.048	1.701
29	2.756	2.462	2.045	1.699
30	2.750	2.457	2.042	1.697
31	2.744	2.453	2.040	1.696
32	2.738	2.449	2.037	1.694
33	2.733	2.445	2.035	1.692
34	2.728	2.441	2.032	1.691
35	2.724	2.438	2.030	1.690
36	2.719	2.434	2.028	1.688
37	2.715	2.431	2.026	1.687
38	2.712	2.429	2.024	1.686
39	2.708	2.426	2.023	1.685
40	2.704	2.423	2.021	1.684
41	2.701	2.421	2.020	1.683
42	2.698	2.418	2.018	1.682
43	2.695	2.416	2.017	1.681
44	2.692	2.414	2.015	1.680
45	2.690	2.412	2.014	1.679
46	2.687	2.410	2.013	1.679
47	2.685	2.408	2.012	1.678
48	2.682	2.407	2.011	1.677
49	2.680	2.405	2.010	1.677
50	2.678	2.403	2.009	1.676

df	Level of Significance			
N	0.005	0.010	0.025	0.050
51	2.676	2.402	2.008	1.675
52	2.674	2.400	2.007	1.675
53	2.672	2.399	2.006	1.674
54	2.670	2.397	2.005	1.674
55	2.668	2.396	2.004	1.673
56	2.667	2.395	2.003	1.673
57	2.665	2.394	2.002	1.672
58	2.663	2.392	2.002	1.672
59	2.662	2.391	2.001	1.671
60	2.660	2.390	2.000	1.671
61	2.659	2.389	2.000	1.670
62	2.657	2.388	1.999	1.670
63	2.656	2.387	1.998	1.669
64	2.655	2.386	1.998	1.669
65	2.654	2.385	1.997	1.669
66	2.652	2.384	1.997	1.668
67	2.651	2.383	1.996	1.668
68	2.650	2.382	1.995	1.668
69	2.649	2.382	1.995	1.667
70	2.648	2.381	1.994	1.667
71	2.647	2.380	1.994	1.667
72	2.646	2.379	1.993	1.666
73	2.645	2.379	1.993	1.666
74	2.644	2.378	1.993	1.666
75	2.643	2.377	1.992	1.665
76	2.642	2.376	1.992	1.665
77	2.641	2.376	1.991	1.665
78	2.640	2.375	1.991	1.665
79	2.640	2.374	1.990	1.664
80	2.639	2.374	1.990	1.664
81	2.638	2.373	1.990	1.664
82	2.637	2.373	1.989	1.664
83	2.636	2.372	1.989	1.663
84	2.636	2.372	1.989	1.663
85	2.635	2.371	1.988	1.663
86	2.634	2.370	1.988	1.663
87	2.634	2.370	1.988	1.663
88	2.633	2.369	1.987	1.662
89	2.632	2.369	1.987	1.662
90	2.632	2.368	1.987	1.662
91	2.631	2.368	1.986	1.662
92	2.630	2.368	1.986	1.662
93	2.630	2.367	1.986	1.661
94	2.629	2.367	1.986	1.661
95	2.629	2.366	1.985	1.661
96	2.628	2.366	1.985	1.661
97	2.627	2.365	1.985	1.661
98	2.627	2.365	1.984	1.661
99	2.626	2.365	1.984	1.660
100	2.626	2.364	1.984	1.660

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F Tabel Statistics

df 2	df 1				
N	1	2	3	4	5
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400

df 2	df 1				
N	1	2	3	4	5
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/663/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 18 Januari 2019 M  
11 Jumadil Awwal 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Perkebunan Nusantara V  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Satriyani  
NIM. : 11571205004  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya  
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa  
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4820/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 30 Juli 2019 M  
27 Zulqaidah 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

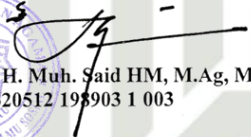
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Satriyani  
NIM. : 11571205004  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya  
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa  
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nomor : 5/SDM/X/23/II/2019  
Lamp : -

Pekanbaru, 31 Januari 2019

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
di **Tempat**

Hal : **Pra Riset**

Dengan hormat,  
Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.VII/PP.00.9/663/2019 tanggal 18 Januari 2019 tentang tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa a.n Satriyani untuk melakukan Pra Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 01 Februari 2019 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT PN V sebelum dan sesudah melaksanakan Pra Riset serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Pra Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah melakukan Pra Riset mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PT PN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Kepala Bagian SDM

**Andry Ideawan**

Tembusan : - Peringgal

Jujur, Tulus, Ikhlas

PT Perkebunan Nusantara V  
Jl. Rambutan No. 43  
Pekanbaru 28294, Riau Indonesia

Tel. +62 (761) 66565  
Fax +62 (761) 66558  
E-mail: ptpn5@ptpn5.co.id  
Web: www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan  
Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73  
Jakarta 10510, Indonesia

Tel. +62 (21) 424 4291  
Fax +62 (21) 424 5034

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BIOGRAFI PENULIS**

**SATRIYANI**, lahir di Kotabaru Seberida, pada tanggal 12 Juli 1997. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda H. Abdul Amin dan ibunda Hj. Sanatang. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK Negeri Pembina Kotabaru. Kemudian SD Negeri 005 Kotabaru Keritang, lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan ke SMP Negeri Keritang, lulus pada tahun 2012. Setelah itu, penulis melanjutkan ke SMA Negeri 1 Keritang, lulus pada tahun 2015. Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri dengan mengambil studi ke Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sebagai tugas akhir perkuliahan, penulis melaksanakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan judul **“Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**. Alhamdulillah, Penulis dinyatakan lulus pada sidang munaqasyah tanggal 10 Oktober 2019 dengan IPK terakhir 3,36 dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

UIN SUSKA RIAU